

**NEGOCIATION ANNUELLE
ACCORD D'ENTREPRISE NAO 2022**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) dont le siège social est situé
1 rue du Champ MONTROY – Parvis Robert Schuman - 57075 VANTOUX
représentée par M. Régis MOREAU,
Directeur Général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association prises en la personne de leurs
représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Madame le Docteur Véronique ADNET MARKOVITCH, et Monsieur le
Docteur Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Messieurs Patrice GAERTNER, Yonnel DAUPHIN, et Olivier LUCATO,

D'autre part,

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail pris en son application, une négociation collective s'est engagée entre la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives au sein d'HP METZ (Groupe UNEOS).

Le cycle de Négociation Annuelle Obligatoire s'est déroulée en une séance d'ouverture en date du 11 janvier 2022 et quatre réunions de négociations les 25/01/2022, 22/02/2022, 08/03/2022 et le 29/03/2022, et les échanges ont ainsi pu porter sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Cette négociation annuelle obligatoire intervient en complément des mesures prises dans le cadre du contexte du SEGUR de la Santé.

Dans ce cadre et sans attendre les démarches engagées par la FEHAP, les Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) se sont engagés en mettant en œuvre deux accords d'entreprise permettant d'une part, une première revalorisation salariale de la filière gériatrique et d'autre part, une seconde revalorisation salariale de la filière réa/USC/SSPI des établissements Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS).

Aussi, à l'issue du cycle de négociations qui s'est tenu, les présentes parties ont abouti à la conclusion du présent accord et ont convenu des mesures suivantes.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS).

Certaines dispositions ont un champ d'application restreinte, par le public qu'elles visent expressément.

Article 2 : Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

L'ensemble des dispositions du présent accord complète celles de la Convention Collective FEHAP du 31 octobre 1951 (prise en ses avenants et ses recommandations patronales).

Article 3 : Durée de l'accord

A l'exception de certaines mentions qui précisent directement leurs modalités d'entrée en vigueur et des effets juridiques qu'elles produisent, le présent accord est conclu à compter du 1^{er} mai 2022 pour une année civile.

Il se reconduira tacitement d'année en année sauf dénonciation selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 4 : Contenu de l'accord

4-1 Accord relatif au versement de la prime décentralisée

Il est fait rappel qu'a été conclu au titre de l'année 2022 pour une durée qui lui est propre un accord collectif relatif aux modalités d'attribution de la prime décentralisée, auquel il est fait renvoi pour en connaître les dispositions.

4-2 Accord relatif à l'octroi de jours « Congé Evènement Familial » (CEF) en cas de décès d'un enfant ou de parent d'un conjoint (partenaire) de PACS

Dans le cadre de la perte (décès) du beau-père ou de la belle-mère du salarié (parents du partenaire de PACS), ou en cas de décès d'un enfant du partenaire de PACS, il est prévu l'alignement des dispositions applicables à ceux du mariage issues de la fiche FEHAP de la CCN51.

Ces absences devront être posées dans la période de l'évènement, soit dans un délai inférieur à 15 jours.

La demande d'absence doit être transmise à l'employeur par courrier à l'aide du formulaire prévu pour les CEF et le salarié devra également lui transmettre un justificatif à son retour.

4-3 Accord relatif à la situation des ouvriers des services techniques

Dans le cadre de la prise en compte du caractère polyvalent de leur engagement et de la mise en œuvre de l'ensemble des compétences, il est prévu que les ouvriers du service logistiques (OSL), les ouvriers hautement qualifiés (OHQ) ainsi que les techniciens et cadres techniques affectés au sein des services techniques bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'une indemnité complémentaire de 30€ (trente euros) mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Cette prime ne rentre pas dans l'assiette permettant de vérifier que le salaire de base est égal ou supérieur au SMIC, et s'additionne le cas échéant avec l'indemnité SMIC.

Cette indemnité est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 et n'entre pas dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ni dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le maintien de salaire en cas d'absences.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité complémentaire.

4-4 Accord relatif à la situation des ouvriers du service de stérilisation

Dans le cadre de la prise en compte du caractère polyvalent de leur engagement et de la mise en œuvre de l'ensemble des compétences, il est prévu que les ouvriers du service logistiques (OSL), et les ouvriers hautement qualifiés (OHQ) affectés au sein des services de stérilisation bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'une indemnité complémentaire de 30€ (trente euros) mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Cette prime ne rentre pas dans l'assiette permettant de vérifier que le salaire de base est égal ou supérieur au SMIC, et s'additionne le cas échéant avec l'indemnité SMIC.

Cette indemnité est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 et n'entre pas dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ni dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le maintien de salaire en cas d'absences.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité complémentaire.

4-5 Accord relatif à la situation des préparateurs en pharmacie (hors ceux bénéficiant déjà d'une mesure relative à la formation ONCOLOR ou PPH prévue par la NAO 2020)

Dans le cadre de la prise en compte du caractère polyvalent de leur engagement et de la mise en œuvre de l'ensemble des compétences, il est prévu que les préparateurs en pharmacie (hors ceux bénéficiant déjà d'une mesure de revalorisation issue de la NAO2020 relative au suivi de la formation « ONCOLOR » ou d'une formation de préparateur en pharmacie hospitalière (PPH) en UCPC, bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'une indemnité complémentaire de 30€ (trente euros) mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Cette indemnité est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 et n'entre pas dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ni dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le maintien de salaire en cas d'absences.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité complémentaire.

4-6 Accord relatif à la situation des infirmier(e)s diplômé(e)s d'Etat (IDE) et des Aides-soignants (AS) du service d'Hémodialyse

En complément des dispositions conventionnelles, lesquelles prévoient que l'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, « dans le domaine [...] de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points », il est prévu par le présent accord que les IDE affectés dans le service (*hors néphrologie et réanimation*) se verront attribuer à compter du 1^{er} mai 2022 un complément de 40 points FEHAP mensuels, versés au prorata de leur temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Il est également prévu par le présent accord que les AS affectés dans ce service verront à compter du 1^{er} mai 2022 l'octroi d'un complément de 20 points FEHAP mensuels, versés au prorata de leur temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Ces valorisations s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Le complément entre uniquement dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ainsi que pour l'appréciation du salaire de référence et le maintien de salaire, mais ne rentre pas dans le taux horaire.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de ce complément.

4-7 Accord relatif à la situation des Educateurs d'Activités Physiques Adaptées

Pour tenir compte de la situation de l'emploi des Educateurs d'Activités Physiques Adaptées, et compte tenu de leurs apports auprès des patients dans le cadre du parcours du soin, ainsi qu'au regard de la reconnaissance des bienfaits du sport dans la prise en charge médicale, ils se verront octroyer, à partir du 1^{er} mai 2022, une indemnité transitoire de 40 points FEHAP mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette indemnité de 40 points, étant plus favorable que l'octroi des 100€ prévus par la mesure du SEGUR 2 qui leur a été octroyée dès octobre 2021 rétroactivement suite à l'accord collectif signé le 17 novembre 2021, vient s'y substituer.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

La prime entre uniquement dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ainsi que pour l'appréciation du salaire de référence et le maintien de salaire, mais ne rentre pas dans le taux horaire.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité transitoire.

4-8 Accord relatif à la situation du personnel du service de l'accueil de jour et de nuit de l'Hôpital Belle Isle

Dans le cadre de la prise en compte de la charge spécifique confiée aux personnels d'accueils notamment en termes de sécurité et de responsabilité incendie, il est prévu que les agents d'accueils (*employés administratifs, employés d'accueil et de communication, techniciens administratifs*) affectés exclusivement au sein de l'accueil de l'Hôpital Belle Isle bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'un complément de 16 points FEHAP mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Cette prime ne rentre pas dans l'assiette permettant de vérifier que le salaire de base est égal ou supérieur au SMIC, et s'additionne le cas échéant avec l'indemnité SMIC.

La prime entre uniquement dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ainsi que pour l'appréciation du salaire de référence et le maintien de salaire, mais ne rentre pas dans le taux horaire.

OL YD CL TTB PL NW BN

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de ce complément.

4-9 Accord relatif à la situation des IDE soins externes (actes chirurgicaux)

Dans le cadre de la prise en compte des actes spécifiques notamment au regard du transfert de techniques de décontamination et d'actes techniques faits auparavant en endoscopie, il est prévu que les IDE affectés au sein de ce service bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'un complément de 14 points FEHAP mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Le complément entre uniquement dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ainsi que pour l'appréciation du salaire de référence et le maintien de salaire, mais ne rentre pas dans le taux horaire.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de ce complément.

4-10 Accord relatif à la situation des secrétaires RCP

Dans le cadre de la prise en compte de leur technicité, des multiples gestions de dossiers médicaux, et préparation de réunions RCP, avec une amplitude des horaires afférents, il est prévu que les secrétaires affectées à ces fonctions bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'une indemnité transitoire de 40 points FEHAP mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait ultérieurement la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité transitoire.

Cette indemnité transitoire se cumulera dans la limite de 40 points, proratisés au temps de travail, à toute autre bonification ou indemnité précédemment versée.

La prime entre uniquement dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ainsi que pour l'appréciation du salaire de référence et le maintien de salaire, mais ne rentre pas dans le taux horaire.

4-11 Accord relatif à la revalorisation de gardes des responsables infirmiers les jours fériés

Conformément aux dispositions de la NAO 2018 relatives à la revalorisation des gardes des responsables infirmiers sur site les week-ends (samedi et dimanche matin de 8 à 12 heures), il était

prévu qu'au regard des sollicitations et de la charge de travail croissante durant ces périodes, la prime s'élevait à hauteur de 45 points FEHAP.

Il est prévu par le présent accord que la garde de ces derniers sur un jour férié de semaine sera valorisée à hauteur de moitié de ce qui est établi pour le week-end, soit 23 points par jour ne se cumulant pas à l'indemnité dimanche et jours fériés.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette rémunération de garde.

4-12 Accord relatif à la revalorisation de la situation des Aides-Soignants (AS) en endoscopie

Dans le cadre de la prise en compte du caractère polyvalent de leur engagement et de la mise en œuvre de l'ensemble des compétences, il est prévu que les aides-soignants (AS) de ce service bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2022, d'une indemnité complémentaire de 30€ (trente euros) mensuels bruts, au prorata du temps de travail contractuel, pour le temps de leur affectation dans ce service.

Cette valorisation s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle, les règles de la promotion ne trouvent pas à s'appliquer.

Si la rémunération augmente à la faveur du SMIC, il est précisé que la présente indemnité de 30 euros reste inchangée.

Cette indemnité est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 et n'entre pas dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ni dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le maintien de salaire en cas d'absences.

Toute mesure spécifique qu'intégrerait la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette indemnité complémentaire.

4-13 Accord relatif à la Loi Grand Age

Il est fait rappel qu'a été conclu au titre de l'année 2022 pour une durée qui lui est propre un accord collectif relatif aux modalités d'attribution de la prime « Grand Age », auquel il est fait renvoi pour en connaître les dispositions.

4-14 Accord relatif à la mise en place de berceaux entreprise (QVT, conciliation vie personnelle/vie professionnelle)

La Direction a engagé des réflexions quant à la mise en place de « berceaux d'entreprise ». Il s'agit concrètement pour l'entreprise de réserver des places en crèche pour les enfants de ses salariés, places qu'elle finance en partie par la prise en charge des frais de réservations de berceaux afférents.

Les bénéfices pour les collaborateurs parents d'enfants en bas âge sont nombreux :

- Meilleure préservation du bien-être au travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et facilitation de la reprise du travail après un congé maternité ;
- Diminution du stress : ce mode de garde est fiable et garanti par l'employeur. En ayant accès à un réseau étendu de crèches, les collaborateurs concernés maximisent la possibilité de trouver une place facilement près de chez eux ou de nos bureaux et établissements. Ce qui facilite le quotidien ;
- Qualité d'accueil : les salariés bénéficient d'une prise en charge de qualité pour leurs enfants, par des professionnels de la petite enfance ;
- Un gain de pouvoir d'achat : en contractualisant un partenariat avec une crèche, l'entreprise offre une partie du coût de la garde qui permet la diminution de la charge pour le collaborateur.

Dans cette perspective, des contacts ont été pris avec les services spécialisés de la Ville de Metz qui conduit sur son territoire une politique active dans le domaine de l'accueil Petite Enfance, en développant des services ayant vocation à répondre le mieux possible aux attentes des usagers en matière d'accueil et de loisirs Petite Enfance, ainsi que de soutien à la Parentalité.

La Direction s'engage à procéder à la signature d'une convention, sous réserve de la collaboration de la Ville de Metz, organisant les modalités de réservation de berceaux d'entreprises (avec la réservation de 10 berceaux en première intention en septembre 2022 et le souhait de pouvoir aller jusqu'à 15 berceaux sous 24 mois) au sein des Multi-Accueils municipaux de la Ville de Metz.

Eu égard notamment au nombre de collaborateurs concernés, et la quantité de lieux d'accueil disponible, la Direction s'engage à informer les partenaires sociaux des avancées du partenariat et de ses éventuelles modifications.

4-15 Renforcement dispositif Action logement (QVT)

En complément d'actions de communication interne, la Direction s'engage en collaboration avec Action Logement à faire animer auprès des collaborateurs des permanences sur le site des Hôpitaux Belle Isle et Robert Schuman afin de leur faire connaître au mieux l'ensemble des dispositifs auxquels ils ont accès en matière de logement grâce à cet organisme.

Sous réserve des disponibilités de la personne référente d'Action Logement, il s'agira d'une 1 à 2 session par mois, en distanciel et/ou en présentiel selon les conditions le permettant.

Article 5 : Mise en œuvre de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables au 1^{er} mai 2022 sauf pour ce qui concerne les mesures qui disposent d'un calendrier spécifique tel que prévu spécifiquement selon les dispositions visées par la présente.

Article 6 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 7 : Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord est remis à chacun des délégués syndicaux signataires et une copie sera transmise au Comité Social Economique de l'Association représenté, par son secrétaire ainsi qu'à ses membres.

Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement relatif aux textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise.

Un exemplaire dudit accord collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 01/04/2022

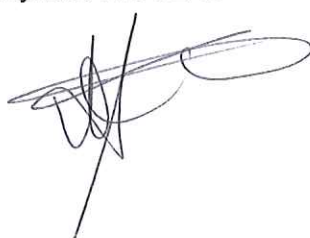
Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),
Le Directeur Général, Régis MOREAU



Mme Catherine LEBLANC



Pour le syndicat CFDT,
Mme Myriam NICOLAS



Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD



M. Patrice GAERTNER



Pour le syndicat F.O,
M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO

